Climat scolaire : comprendre pour agir

Baromètre national 2025/2026



l'asl
L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE

L'ÉDITO DE JEAN-LOUIS LINDER,
PRÉSIDENT DE L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE

Quand un enseignant nous appelle parce qu'un parent l'a pris à partie devant sa classe ; quand une directrice passe ses soirées sur un conflit que personne, dans son institution, ne l'aide à résoudre ; quand un éducateur sportif renonce à intervenir de peur d'un signalement, L'ASL est là. Depuis plus de 120 ans, nous accompagnons ces situations une par une. Notre baromètre les rassemble et les analyse. Il dit une chose simple : ce qui relevait hier de l'exception devient le quotidien. Les chiffres le confirment : 13 015 dossiers en 2025/2026, contre 12 374 l'an dernier.

Derrière chaque dossier, il y a un agent qui s'use, et cette usure a des conséquences très concrètes : des arrêts maladie qui se multiplient, des postes qui ne trouvent plus preneur, des équipes qui ne tiennent plus dans la durée. Le départ d'un enseignant épuisé laisse des élèves sans professeur et des collègues qui absorbent la charge.

Nous ne découvrons pas le problème, nous le mesurons année après année. Comme pour d'autres alertes documentées de longue date, la question n'est plus de savoir si le phénomène est réel, mais combien de temps il reste pour l'enrayer avant qu'il n'échappe à tout contrôle.

L'Éducation nationale est le premier employeur de France. Pourtant, elle n'a pas les moyens humains d'assurer la prévention et la protection de ses propres agents. Le constat vaut pour les collectivités, qui emploient une large part des personnels au contact des élèves, et pour des territoires trop souvent oubliés, à commencer par les DROM. Défendre et protéger les personnels ne relève pas d'un supplément d'âme, mais d'une mission à part entière, qu'aucune de ces institutions ne peut aujourd'hui porter seule. Elles doivent apprendre à déléguer, à s'appuyer sur des acteurs de terrain comme L'ASL, qui exerce ce métier depuis plus d'un siècle. Avant qu'il ne soit trop tard.

Cette fenêtre reste ouverte, à condition de s'en saisir maintenant.



Nous appelons celles et ceux qui portent des responsabilités publiques à faire de la protection des personnels une priorité concrète, et non une intention de plus. Le cœur du problème que nous constatons chaque jour n'apparaît ni dans les discours ni dans les programmes des candidats à la présidentielle de 2027. L'ASL ne demande pas des promesses : **elle demande à se mettre au travail et à être consultée. Il est encore temps.**

SOMMAIRE



PAGES 4-5

POURQUOI CE BAROMÈTRE, COMMENT EST-IL CONSTRUIT ?



PAGE 6

LES GRANDES TENDANCES DE L'ANNÉE EN UN COUP D'ŒIL



PAGES 7-11

LE DÉTAIL DES CHIFFRES : NATURE DES DOSSIERS, PROFILS CONCERNÉS, PROTECTION FONCTIONNELLE ET JUDICIARISATION



PAGE 12

LE CLASSEMENT DES ACADÉMIES PAR NOMBRE DE DOSSIERS, POUR LIRE LES ÉCARTS ENTRE TERRITOIRES



PAGE 13

ZOOM SUR L'ACADÉMIE DE NANTES



PAGES 14-15

FOCUS DE L'ANNÉE : LE BESOIN EN FORMATIONS



PAGES 16-18

LES PRIORITÉS QUE L'ASL ADRESSE AUX POUVOIRS PUBLICS

1

Un baromètre national pour comprendre et agir

Depuis plus d'une décennie, L'Autonome de Solidarité Laïque documente l'évolution du climat scolaire et des interactions dans l'espace éducatif à travers un baromètre fondé sur les situations réellement vécues par les personnels d'éducation sur le terrain.

Chaque année, des milliers de dossiers sont confiés à l'association : demandes de conseil, accompagnement en cas de conflit, démarches juridiques… L'ASL les analyse, les catégorise, en tire des enseignements concrets et identifie les signaux d'alerte. Ce travail permet de repérer les difficultés les plus fréquentes, de dénoncer les dérives systémiques et de formuler des propositions pour renforcer la protection des personnels — notamment à travers un meilleur accès à la protection fonctionnelle.



Au-delà des chiffres : à quoi sert ce document ?





La méthodologie

Chaque année, des milliers de saisines sont enregistrées à travers tout le territoire, puis analysées de façon quantitative et qualitative. Elles couvrent l'année scolaire et concernent l'ensemble des catégories de personnels, à tous les niveaux de l'Éducation nationale : premier degré, collège, lycée.

La légitimité de ce travail tient à la solidité de L'ASL :

- plus de 480 000 adhérents ;
- une présence sur le terrain depuis plus de 120 ans à travers un réseau qui ne cesse de croître et qui compte aujourd'hui 1 000 militants et collaborateurs techniques répartis sur tout le territoire français ;
- 200 avocats-conseil mobilisés chaque année pour défendre et conseiller les personnels ;
- plus de 55 000 personnes accompagnées depuis 5 ans ;
- une base de données unique accumulée au fil des années, permettant d'observer l'évolution des situations et de dégager des tendances fiables.





Le parcours type d'un dossier

1 La saisine

Un personnel contacte L'ASL et sa délégation départementale (par téléphone, mail ou via un relais local).

2 L'écoute et le conseil

Un militant ou un collaborateur technique recueille les faits et propose une première analyse des éléments factuels et établit une stratégie de résolution avec l'adhérent.

3 L'accompagnement

Si nécessaire, l'adhérent est soutenu dans ses difficultés professionnelles pouvant aller jusqu'au juridique.

4 Le suivi

Le dossier est suivi jusqu'à sa résolution en mettant en œuvre des expertises croisées.

5 L'analyse

De manière anonyme et agrégée, les éléments du dossier alimentent le baromètre, permettant de dégager des tendances nationales et locales.

2

Typologie des dossiers traités par L'ASL en 2025/2026*

Diffamations, dénonciations calomnieuses

3 332 dossiers, soit **25,6 %**

- Accusation de gifle ou d'intervention physique excessive de la part d'un enseignant envers un élève.
- Rumeur diffusée sur un enseignant.
- Faux signalement pour faute grave envers une AESH.

Conflits pas juridiquement qualifiés, mais à risque de bascule

3 209 dossiers, soit **24,7 %**

- Tensions entre collègues sur l'organisation d'un projet pédagogique.
- Contestation d'une note ou d'une appréciation par un élève ou sa famille.

Mœurs

142 dossiers, soit **1,1 %**

- Professeur d'EPS accusé d'attouchements pendant un cours.
- Enseignant accusé d'envoyer des messages tendancieux à un collègue.

Total des saisines en 2025/2026

13 015

Dont **60,9 %** situations à portée juridique, c'est-à-dire qu'elles ont été reconnues comme constituant des faits susceptibles d'entraîner des suites juridiques (plainte, procédure disciplinaire, etc.).

Agressions physiques et verbales

2 738 dossiers, soit **21 %**

- Enseignant bousculé par un parent.
- Menaces de mort ou d'agression envers un éducateur sportif.
- Propos injurieux en classe ou par courrier.

Atteintes matérielles, intrusions, litiges administratifs

723 dossiers, soit **5,6 %**

- Dégradation du véhicule personnel dans l'enceinte scolaire.
- Intrusions avec dégradation de matériel informatique.
- Contestation d'ordre administratif souvent en lien avec une situation d'agression ou avec une situation conflictuelle.

Harcèlement interne ou externe

994 dossiers, soit **7,6 %**

- Tensions avec la hiérarchie sur des pratiques pédagogiques.
- Harcèlement moral d'un collègue ou supérieur.
- Conflit avec un parent suite à une remise en cause du dispositif PHARE.

Demande de conseil sans conflit

1 877 dossiers, soit **14,4 %**

- Doute sur une autorisation de sortie.
- Questionnement autour de l'autorité parentale.
- Interrogation sur la responsabilité en cas d'accident.

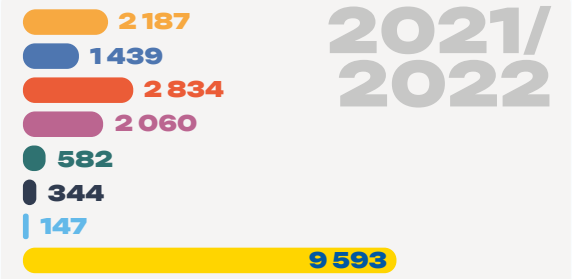
Situations sans portée juridique *Situations à portée juridique*

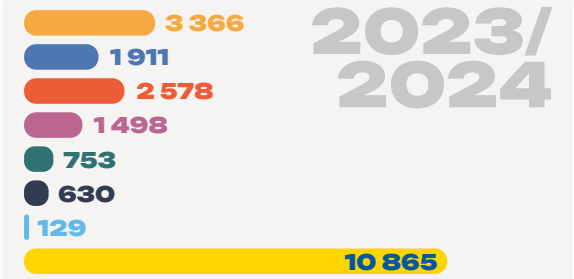
** Les pourcentages sont arrondis à une décimale.*

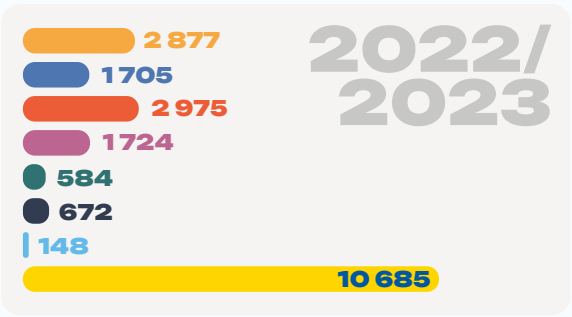
3

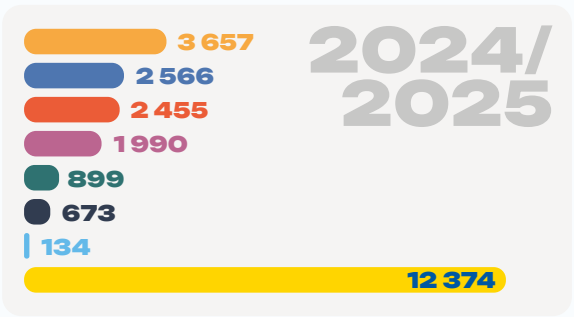
Le détail des chiffres

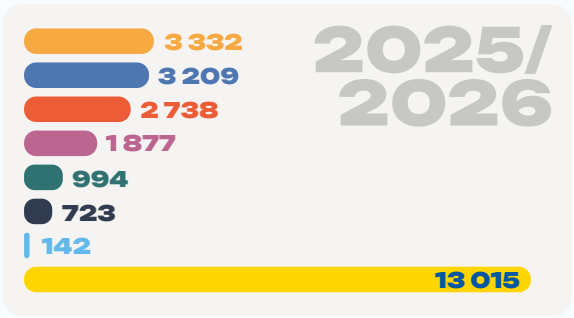
Évolution de la typologie des dossiers :
comment le quotidien des personnels a-t-il évolué en 5 ans ?











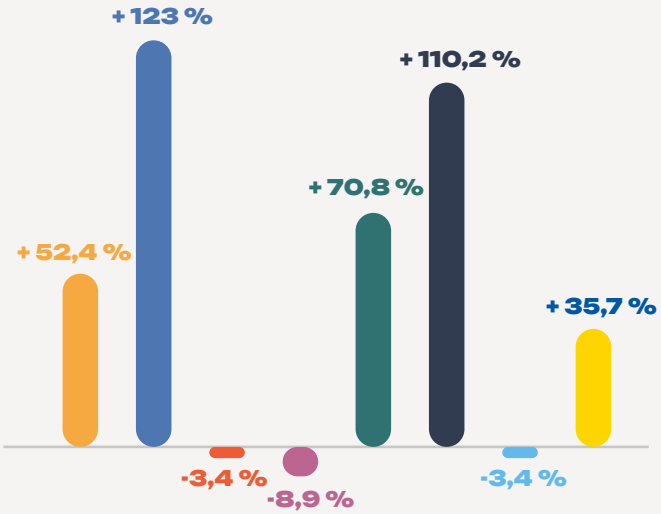


- Diffamations/dénonciations calomnieuses et/ou sur support numérique
- Conflits à risque de bascule
- Agressions physiques et/ou verbales
- Demande conseil sans conflit
- Harcèlement interne ou externe
- Atteintes matérielles/ intrusions/litiges administratifs
- Mœurs
- Total général

3



ÉVOLUTION DU VOLUME DES DOSSIERS ACCOMPAGNÉS PAR L'ASL PAR TYPOLOGIE



- Diffamations/dénonciations calomnieuses et/ou sur support numérique
- Conflits à risque de bascule
- Agressions physiques et/ou verbales
- Demande conseil sans conflit
- Harcèlement interne ou externe
- Atteintes matérielles/intrusions/ litiges administratifs
- Mœurs
- Total général

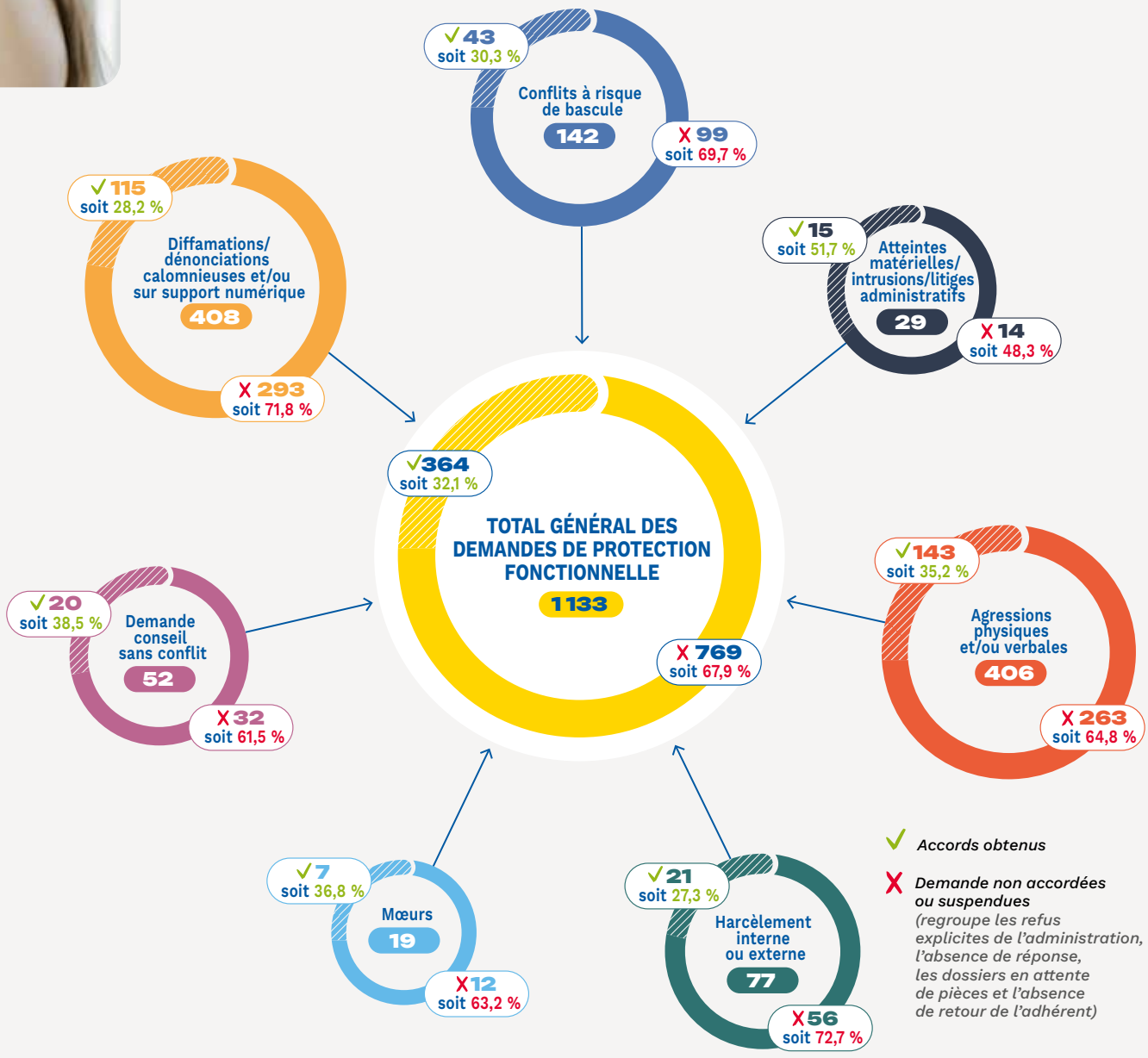
En cinq ans, le volume global des dossiers accompagnés par L'ASL a progressé de 36 %.

L'analyse des chiffres témoigne d'un glissement vers des tensions plus lourdes et insidieuses : au-delà des incidents isolés, ce sont les **« conflits à risque de bascule »** qui explosent (+123 %). Concrètement, ces dossiers désignent des dégradations relationnelles latentes telles que des incompréhensions récurrentes avec les familles ou des tensions managériales. Sans constituer une infraction pénale immédiate, ces situations risquent de dégénérer à tout moment. La priorité pour les militants et les salariés de L'ASL est **d'identifier et d'accompagner les situations le plus en amont possible** avant que ces conflits ne s'aggravent et nécessitent une intervention tierce, qu'elle soit RH, juridique ou assurantielle.

Parallèlement, les diffamations et les dénonciations calomnieuses, sur support numérique ou non (+52,4 %) et le harcèlement interne ou externe (+70,8 %) enregistrent une forte progression. À l'inverse, le léger recul des agressions physiques et verbales (-3,4 %) et la baisse des demandes de simples conseils (-8,9 %) confirment cette mutation : la conflictualité se déplace des faits directs ou isolés vers des engrenages relationnels durables et des crises numériques.



OCTROI DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE : FACE À QUELLES ATTEINTES L'INSTITUTION OPPOSE-T-ELLE LE PLUS DE REFUS ?



Plus des deux tiers des demandes de protection fonctionnelle dont L'ASL a connaissance (67,9 %) **n'aboutissent pas.**

3

Profil des tiers mis en cause : quelles sont les personnes les plus fréquemment citées lors des saisines ?

	NOMBRE DE DOSSIERS	PART DES DOSSIERS
Responsable légal	5 067	38,9 %
Èlève	2 283	17,5 %
Collègue	1 367	10,5 %
Hiérarchie	1 360	10,4 %
Employé divers	214	1,6 %
Anonyme	213	1,6 %
Mairie	181	1,4 %
Proche familial	55	0,4 %
Ancien élève	47	0,4 %
Compagnie d'assurance	15	0,1 %
Aucun tiers impliqué	2 213	17 %

Les responsables légaux et les élèves constituent la très grande majorité des tiers mis en cause, concentrant à eux seuls 56,6 % des signalements.

La sphère professionnelle interne représente également une source importante de tensions, l'implication de collègues ou de la hiérarchie concernant plus d'un dossier sur cinq (20,9 %). Enfin, 17 % des démarches ne mettent en cause aucun tiers, traduisant une demande de conseil ou d'accompagnement individuel hors de tout conflit déclaré.

Saisines selon la fonction : quels sont les métiers en première ligne face aux difficultés ?

	NOMBRE DE DOSSIERS	PART DES DOSSIERS	NOMBRE D'ADHÉRENTS
Enseignant du primaire	6 085	47 %	169 408
Enseignant du secondaire	3 474	27 %	157 498
Directeur/directrice	2 283	18 %	25 018
Principal	224	2 %	4 005
Proviseur	80	1 %	2 071
Autres	869	7 %	108 764

Les enseignants du premier degré sont à l'origine de près de la moitié des saisines (47 %), formulant nettement plus de demandes que leurs collègues du secondaire (27 %). Toutefois, le fait le plus marquant concerne **les directeurs d'école : s'ils ne représentent que 5 % des adhérents, ils formulent 18 % des dossiers.**

Suivi judiciaire des plaintes : quelle réponse pénale la justice apporte-t-elle aux personnels ?

	PLAINTES DÉPOSÉES	SUITES JUDICIAIRES OBTENUES	TAUX DE SUIVI JUDICIAIRE
Agressions verbales et physiques	330	20	6,1 %
Diffamations/dénonciations calomnieuses	204	14	6,9 %
Harcèlement interne ou externe	41	0	0 %
Atteintes matérielles/intrusions/litiges	7	1	14,3 %
Mœurs	9	0	0 %
TOTAL GÉNÉRAL	591	35	5,9 %



Sur les 591 saisines ayant donné lieu à un dépôt de plainte, seuls **35 ont bénéficié d'une suite judiciaire formalisée**, soit un taux de réponse pénale de 5,9 %.

Même pour les **atteintes physiques et verbales**, qui constituent le premier motif de dépôt de plainte (330 cas), la proportion de poursuites judiciaires plafonne à 6,1 %.



4

Territoires sous tension : ce que révèle la cartographie des dossiers

Le taux de sinistralité mesure la part d'adhérents ayant sollicité L'ASL sur l'année : il s'obtient en divisant le nombre de dossiers par le nombre d'adhérents, ce qui permet de comparer équitablement les académies, quelle que soit leur taille.

Avec une moyenne nationale établie à 2,8 %, la cartographie révèle des **disparités régionales qui varient du simple au quadruple.** La pression est particulièrement marquée dans le Sud-Est et les grandes métropoles, avec Nice en tête (4,8 %), suivie de Nancy-Metz (4,6 %), Paris (4,2 %) et Lyon (3,9 %). À l'opposé, la Corse et Poitiers enregistrent les taux de recours les plus faibles du territoire (1,2 %).



ACADÉMIE	NB. DOSSIERS	NB. ADHÉRENTS	SINISTRA-LITÉ
Versailles	1 346	41 183	3,30 %
Nancy-Metz	880	19 239	4,60 %
Lyon	869	22 056	3,90 %
Grenoble	867	27 065	3,20 %
Lille	864	31 526	2,70 %
Créteil	733	26 818	2,70 %
Nice	704	14 733	4,80 %
Bordeaux	702	23 670	3,00 %
Toulouse	637	22 741	2,80 %
Aix-Marseille	529	22 251	2,40 %
Rennes	463	17 285	2,70 %
Orléans-Tours	463	19 110	2,40 %
Normandie	456	22 715	2,00 %
Montpellier	432	21 553	2,00 %
Amiens	422	15 962	2,60 %
Paris	419	9 989	4,20 %
Strasbourg	363	12 136	3,00 %
Nantes	335	15 776	2,10 %
Clermont-Ferrand	248	11 921	2,10 %
La Réunion	231	9 253	2,50 %
Reims	225	10 413	2,20 %
Dijon	217	12 217	1,80 %
Besançon	201	9 157	2,20 %
Poitiers	142	11 923	1,20 %
Limoges	102	5 595	1,80 %
Martinique	70	3 578	2,00 %
Guadeloupe	54	3 972	1,40 %
Corse	30	2 426	1,20 %
Guyane	11	501	2,20 %
TOTAL	13 015	466 764	2,80 %

5

Zoom sur l'académie de Nantes

L'académie de Nantes couvre cinq départements : la Loire-Atlantique (44), le Maine-et-Loire (49), la Mayenne (53), la Sarthe (72) et la Vendée (85). Entre pôle urbain et zones rurales, littoral et intérieur, elle réunit une diversité de contextes qui en fait un observatoire particulièrement parlant du climat scolaire.

DÉPARTEMENT	NB. DOSSIERS	NB. ADHÉRENTS	SINISTRA-LITÉ
Loire-Atlantique	180	6 456	2,79 %
Maine-et-Loire	34	2 207	1,54 %
Mayenne	24	1 559	1,54 %
Sarthe	64	3 259	1,96 %
Vendée	33	2 295	1,44 %
TOTAL	335	15 776	2,12 %

L'analyse de Françoise Hubert, Première délégataire adjointe chargée de la Vice-Présidence, coordonnatrice académique pour la formation et la communication, L'ASL Loire-Atlantique



L'académie de Nantes réunit des réalités très contrastées, entre la pression des grands centres urbains comme Nantes ou Le Mans et des territoires plus ruraux comme la Vendée, la Mayenne ou la Sarthe.

Sur le terrain, l'évolution la plus marquante de ces dernières années dans nos saisines concerne la hausse continue des tensions internes à l'institution. Elles s'expriment dans les deux sens : des enseignants en difficulté face à leur hiérarchie, mais aussi des personnels d'encadrement très malmenés par leurs équipes. Ces dérives sont souvent accentuées par des limites mal comprises quant à la liberté d'expression des agents, un relâchement des postures relationnelles ordinaires et un recours plus fréquent aux médias ou aux prises de parole publiques.

Pour dénouer ces crises, notre spécificité réside dans **la qualité du dialogue maintenu avec l'autorité académique.**

> **Qu'il s'agisse du rectorat, des DSDEN ou de l'INSPÉ, L'ASL est identifiée sur le territoire comme un partenaire légitime, vigilant et constructif. Cette confiance mutuelle nous permet d'intervenir très tôt et d'apaiser les situations complexes avant qu'elles ne basculent.**

6

La formation est l'un des principaux leviers de protection des personnels

Mieux informés sur leurs droits et sur les risques de leur métier, les personnels abordent les situations difficiles avec des repères. L'ASL en a fait une conviction et un engagement de longue date : personne ne devrait affronter seul une mise en cause faute d'avoir connu ses droits à temps.

7038
personnels formés par L'ASL en 2025

Des futurs enseignants aux directrices et directeurs d'école, en passant par les chefs d'établissement et les personnels des collectivités territoriales : une diversité qui reflète la mission de l'association, celle de **protéger tous les métiers de l'éducation,** quel que soit le statut.

Rapporté au 1,2 million d'agents de l'Éducation nationale, premier employeur de France, ce nombre représente moins de 1 % des personnels. La demande, elle, ne faiblit pas.



184
formations déployées sur des sujets du quotidien

Quelques exemples :

- Responsabilité civile et pénale des personnels
- Violences sexistes et sexuelles
- Application de la loi dite « Rilhac » relative à la direction de l'école
- Responsabilités spécifiques en éducation physique et sportive
- Droits et obligations des agents
- Autorité parentale

543 h
de formation (694 h en 2024)

Le volume recule d'une année sur l'autre, sous l'effet de la baisse des formations menées dans le cadre des conventions avec l'Éducation nationale. **L'ASL l'a compensé par sa propre mission formation,** déployée au plus près des territoires par ses militants et ses avocats-conseil.

Quand le cadre institutionnel se réduit, l'association prend le relais. Son engagement ne peut pour autant se substituer durablement à celui de l'employeur public.

2 questions à Carline Sorbello-Diouf, délégataire de L'ASL Haute-Garonne

→ À l'échelle de la Haute-Garonne, comment se traduit l'action de L'ASL sur le terrain de la formation ?

La Haute-Garonne est une délégation très active qui compte plus de 10 000 adhérents. Face à la réalité des situations que nous accompagnons au quotidien, une certitude : la formation est indissociable de la prévention. **Il s'agit là du principal levier pour apaiser le climat scolaire avant que les situations ne se dégradent.**

> **Notre action se construit avec l'institution. Nous travaillons étroitement avec la direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) de la Haute-Garonne.**

À ses côtés, nous avons dispensé une formation de trois heures sur la responsabilité civile et pénale, enrichie d'un focus sur la loi Rilhac et ses décrets d'application. D'abord proposée à 25 inspecteurs (IEN), elle a ensuite été intégrée, à la demande de la DSDEN, à la semaine de formation initiale des nouveaux directeurs d'école.

En complément, nous organisons des webinaires d'une heure et quart. Ils apportent des repères juridiques sur des sujets du quotidien, comme la diffamation ou les sorties scolaires.

→ Sur le terrain, quelle méthode adoptez-vous pour diffuser cette culture juridique, et qu'est-ce que cela change concrètement pour les équipes ?

Nous privilégions la mixité des publics, en réunissant directeurs et professeurs des écoles, ou enseignants, assistantes sociales et infirmières lorsque nous abordons le harcèlement, par exemple. Ce décloisonnement permet à chacun d'entrer dans l'activité de l'autre et de comprendre les contraintes réglementaires qui encadrent ses décisions. Une compréhension mutuelle qui apaise les relations bien au-delà de la session.

Le bénéfice est immédiat : **une inquiétude se change en repère.** La loi Rilhac, avec ses décrets d'application, en offre un bon exemple. Elle introduit de nouvelles responsabilités quant à la direction d'école qui a autorité sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école pendant le temps scolaire.

La mesure conservatoire, qui autorise un directeur à écarter un élève dont le comportement met ses camarades en danger, restait nouvelle dans le premier degré quand les chefs d'établissement la pratiquaient déjà. La clarifier ensemble, cadre et procédure à l'appui, lève les craintes et sécurise une décision et une saisine des autorités dont il est le seul responsable.



Nous appuyons chaque session sur un avocat-conseil, qui pose la lecture juridique ; un militant, qui l'ancre dans le quotidien de la délégation ; un collaborateur technique, en première ligne des appels reçus, qui apporte la matière réelle des situations. **Un trinôme qui rend le propos accessible.**

7

Au-delà de la prise de conscience, l'urgence de dégager des moyens pour agir et protéger

Stéphane Délas,
Vice-Président de L'Autonome de Solidarité Laïque



Protection fonctionnelle et justice : des talons d'Achille pour l'institution

Malgré une profusion d'initiatives politiques récentes visant à garantir la protection fonctionnelle de façon plus efficiente pour les personnels d'éducation (plan pour la tranquillité scolaire, propositions de loi, engagements ministériels successifs…), force est de constater que l'institution seule ne peut pas suivre, faute d'engagement politique clair et concret permettant d'affecter des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux.

Le baromètre montre, cette année encore, que le taux d'octroi de la protection fonctionnelle reste bien trop faible (moins d'un tiers) sur des situations graves, comme des agressions, dénonciations calomnieuses, diffamations et outrages subis par les agents.

> **La situation est également préoccupante sur le traitement de ces mêmes dossiers par la justice : moins de 6 % ont obtenu une réponse juridique.**

Ces anomalies découragent les personnels, qui se sentent abandonnés par l'institution face aux lenteurs et lourdeurs administratives, renforcent leur sentiment d'isolement et l'impunité des usagers envers les personnels d'éducation.

Rappelons-le : **la protection fonctionnelle est un droit fondamental,** créé dès 1983 pour les agents en mission de service public victimes de menaces, violences, injures, diffamations ou outrages.



Un coût de l'inaction qui affecte toute la société

La Cour des comptes pointait récemment que les arrêts de travail avaient augmenté de 41 % en 5 ans dans l'Éducation nationale, tandis que les temps partiels thérapeutiques ont bondi de 250 %.



À cela s'ajoutent 3 000 ruptures conventionnelles par an, en hausse sensible. Au final, 10 % des heures d'enseignement sont perdues du fait de ces absences et des difficultés de remplacement et de recrutement, sans compter les coûts pour l'assurance maladie. Est-ce si étonnant dans un ministère qui ne compte que 77 médecins du travail pour près d'1,2 million d'agents ?

Il y a donc urgence à se saisir du problème dans une logique structurante en cassant les silos entre éducation, justice et santé au travail.

> **Les pouvoirs publics doivent prévoir de façon sérieuse et réaliste des lignes budgétaires permettant d'accompagner socialement, psychologiquement et administrativement les agents concernés, et ne plus hésiter à faire appel à des tiers de confiance comme L'ASL qui dispose de l'expertise et du réseau nécessaires pour agir avec célérité.**

Les risques psychosociaux sont une réalité du quotidien, liés à la violence dans les établissements, au manque de reconnaissance et à l'usure professionnelle.

Face à la complexification des risques et aux conséquences d'un climat scolaire durablement dégradé, **L'ASL proposera une protection plus transversale grâce à un partenariat avec la MGEN dès 2027.** Il permettra de couvrir l'intégralité des besoins des personnels de l'éducation dans une logique de prévention, d'accompagnement, de protection et de défense, en ajoutant à notre accompagnement les enjeux de santé au travail.

Une évolution qui permettra d'apporter plus de fluidité pour nos adhérents (déjà affiliés à la MGEN pour leur protection sociale et leur santé), mais qui ne devra pas dédouaner le futur exécutif de mettre en œuvre les engagements déjà pris et de s'attaquer aux causes structurelles de la dégradation du climat scolaire et du bien-être des personnels en mission d'éducation.

7

Une année d'action, une boussole pour l'action publique

Si la prise de conscience quant à la dégradation nette du climat scolaire et du bien-être des personnels est aujourd'hui largement partagée, les mesures concrètes et les moyens pour y remédier restent insuffisants.

Certains, comme l'extension de la protection fonctionnelle, font l'objet de discussions politiques depuis trois ans. Ils ont été systématiquement remis à plus tard malgré l'urgence de traiter les situations de tensions aujourd'hui banalisées.

Les candidats à l'élection présidentielle effleurent à peine les questions liées au climat scolaire et délaissent celles liées au bien-être des personnels. Oseront-ils en faire une priorité programmatique et de débat public ?



Les 6 priorités identifiées par L'ASL

1 PROTECTION FONCTIONNELLE

- Application automatique et immédiate de la protection fonctionnelle en cas de violences, menaces, dénonciations calomnieuses, diffamations et autres outrages à l'encontre des personnels en mission de service public

2 SOUTIEN AUX AGENTS VICTIMES

- Prise en charge par l'État des frais de justice, de l'accompagnement psychologique, du soutien médico-social des agents victimes

3 DIALOGUE JUSTICE-ÉDUCATION

- Renforcement des synergies entre les sphères Justice et Éducation nationale, notamment en sensibilisant les magistrats aux réalités des métiers éducatifs et aux conflits à portée juridique vécus par les personnels en mission d'éducation

4 RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR

- Renforcement des moyens des services RH pour assumer pleinement la responsabilité d'employeur en matière de protection des équipes, et consolidation des partenariats avec les acteurs de terrain spécialisés comme L'ASL

5 FORMATION CONTINUE

- Développement de la formation continue des professionnels d'éducation (l'un des parents pauvres structurels de la gestion des carrières) par l'intégration de modules sur les risques et l'environnement juridique interne et externe des missions

6 FORMATION INITIALE

- Intégration de modules de sensibilisation à l'environnement juridique du métier d'enseignant et aux risques associés dans la formation initiale des futurs professeurs (licence et master professorat des écoles, master professorat du 2nd degré)



L'ASL se tient à la disposition des pouvoirs publics et des candidats pour échanger sur ces priorités et traduire ces propositions dans l'action publique.

l'asl
L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE

www.autonome-solidarite.fr

L'ASL : Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite
« L'Autonome de Solidarité Laïque », association régie par la loi 1901 - 7, rue Portalis 75008 PARIS

UNICORP – www.unicorp.fr – © Crédit photo : L'ASL – Getty Images